

# Geanonimiseerd advies van de commissie JenV over een melding

## Samenvatting van de melding

Melder is al enkele jaren in vaste dienst bij een dienstonderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid, waarbij sprake is van werkzaamheden in het buitenland. Tussen 2013 en 2017 ervoer melder een soms moeizame samenwerking met een aantal collega's die haar in haar werk moesten faciliteren. Dit besprak melder met haar leidinggevende tijdens twee functioneringsgesprekken respectievelijk in februari 2015 en maart 2016. Per 1 augustus 2017 kreeg melder een nieuwe standplaats. Twee medewerkers die haar dienden te faciliteren, waren daar niet enthousiast over en de leidinggevende was daarvan op de hoogte.

In februari van 2018 kreeg melder gezondheidsklachten. In mei 2018 besprak melder met de vertrouwenspersoon van de dienst haar negatieve ervaringen met de medewerkers die haar moesten faciliteren. Omdat er rond die periode soortgelijke meldingen binnenkwamen over deze collega's, gaf de vertrouwenspersoon daar in juni 2018 een signaal over af bij de directeur van de dienst. Na een gesprek via een videocall met de bedrijfsarts, waar ook de leidinggevende aan deelnam, werd de inzetbaarheid van melder geschat op 50%. Ook gaf de bedrijfsarts aan dat er sprake was van een probleem in de arbeidsrelatie dat mogelijk had bijgedragen aan de beperkte inzetbaarheid, maar vooral het herstel van melder deels in de weg stond.

Tijdens een dienstreis in juni 2018 naar het land waar melder werkte, spraken de leidinggevende, diens leidinggevende en de leidinggevende op die locatie met elkaar. Zij bespraken dat melder gedurende haar aanstaande verblijf in

Nederland aan twee zaken moest werken:

1. Melder moest een mediationtraject aangaan ter verbetering van de relatie met de collega's die haar moesten faciliteren.
2. Melder moest de verstoorde verhoudingen op de werkplek in het land waar zij werkte herstellen.

Per 27 juni 2018 vertrok melder voor het reguliere zomerverlof naar Nederland. Gedurende het verlof zette de leidinggevende een mediationtraject op. Dit traject is uiteindelijk niet van start gegaan. Na het verlof werd melder (per 28 juli 2018) voor 50% ziekgemeld.

Op 22 augustus 2018 deed melder in een persoonlijk gesprek in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon een melding van (een vermoeden van) een misstand bij de directeur van de dienst. De melding had betrekking op het functioneren van de collega's die haar moesten faciliteren. De directeur van de dienst verzocht melder om bij de leidinggevende te melden dat hun gesprek had plaatsgevonden. Melder durfde dat wel aan, maar sprak ook angst voor repercussies uit. Daarop zegde de directeur van de dienst toe melder te beschermen. De directeur van de dienst liet een oriënterend onderzoek uitvoeren. Uit het hierop volgende rapport – dat in november 2018 werd opgeleverd – bleek dat er sprake was van problematiek met betrekking tot het functioneren van de door melder genoemde collega's.

Tijdens een gesprek op 24 augustus 2018 vertelde melder, in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon, aan leidinggevende over het gesprek met de directeur van de dienst. Ook legde melder aan de leidinggevende de suggestie voor om (tijdelijk) een andere faciliterende collega voor melder aan te wijzen, maar de leidinggevende weigerde dat. Melder wilde vervolggesprekken alleen voeren in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon.

In oktober van 2018 werd melder weer beter gemeld. De leidinggevende vond dat er geen sprake was van een normale samenwerkingsrelatie en stemde niet in met terugkeer van melder naar het buitenland. De leidinggevende wilde het rapport van het oriënterend onderzoek afwachten. En daarnaast was de relatie met de medewerkers die haar moesten faciliteren nog steeds niet verbeterd.

## Het oordeel van de commissie

De commissie is van oordeel dat van de leidinggevende verwacht mocht worden dat hij in gesprekken met melder alternatieve voorstellen zou inbrengen en andere wegen zou verkennen om melder het werk te laten hervatten in het land waar zij werkte. Daarbij komt dat melder door het verblijf in Nederland niet goed heeft kunnen re-integreren in haar functie in het buitenland. De commissie constateert dat de argumenten voor het niet-terugkeren naar de het land waar melder werkte grotendeels te relateren zijn aan de melding van een (vermoeden van een) misstand.

In november 2018 zegde melder het vertrouwen op in de leidinggevende en nam een hogere leidinggevende de p-verantwoordelijkheid voor melder over. Deze hogere leidinggevende zette de lijn voort dat melder de relatie met haar collega's moest herstellen door middel van mediation voordat zij mocht terugkeren naar het buitenland.

In januari 2019 werd melder volledig ziekgemeld. Melder verbleef die maand een aantal dagen op de werklocatie in het buitenland om een beperkte hoeveelheid persoonlijke spullen op te halen.

In februari 2019 had melder, samen met een andere melder en de vertrouwenspersoon, een tweede gesprek met de directeur van de dienst. De commissie stelt vast dat de directeur van de dienst sinds het eerste gesprek in augustus 2018 geen contact had met melder, terwijl het passender zou zijn geweest als de directeur van de dienst navraag deed en de follow-up zou hebben bewaakt.

De directeur van de dienst gaf tijdens het tweede gesprek aan dat zij het rapport van het oriënterend onderzoek niet voldoende scherp vond. De directeur van de dienst wilde een vervolgonderzoek in de vorm van een feitenonderzoek instellen. In juli 2019 werd het rapport van het feitenonderzoek opgeleverd. Daarna vond een reorganisatie plaats van het betreffende onderdeel waar de collega's die melder moesten faciliteren, werkzaam waren.

Toen melder in februari van 2019 een klacht indiende tegen haar leidinggevende, maakte de leidinggevende dat bekend aan de gehele afdeling. Ook werd bekend wie de melder van (vermoedelijke) integriteitsschendingen was. Daarnaast kon melder nog steeds niet terugkeren naar het land waar zij werkte. Dit alles maakt dat de commissie van oordeel is dat de werkgever

onvoldoende invulling heeft gegeven aan de bescherming van melder. Melder liep reputatieschade op bij verschillende collega's van de het dienstonderdeel en bij medewerkers op haar werklocatie in het buitenland.

In maart 2019 schakelde melder een advocaat in. Daarop volgde een langdurig onderhandelingstraject tussen melder (vertegenwoordigd door haar advocaat) en de directeur van de dienst. De onderwerpen van zowel mondelinge als schriftelijke onderhandelingen liepen uiteen van functionele zaken tot financiën, het terughalen van de spullen van melder uit het buitenland, de re-integratie etc. Uiteindelijk werd melder in augustus 2019 uit haar functie in het land waar zij werkte ontheven. Haar bezwaar daartegen werd door de secretaris-generaal JenV ongegrond verklaard.

Omdat melder geen duidelijkheid had over haar toekomstige loopbaan, was ook onduidelijk op welke functie zij zich moest richten gedurende de re-integratie. De commissie constateert dat dit het herstel en de re-integratie in de weg heeft gestaan. De commissie constateert dat melder een 'zwevend' ambtenaar is.

Sinds mei 2019 werd melder bijgestaan door de bijzonder vertrouwenspersoon. Begin juli 2019 benaderde melder de (toenmalige) secretaris-generaal. In een gesprek dat daarna plaatsvond, erkende de secretaris-generaal melder als melder van integriteitsschendingen en vond dat er aan een oplossing moest worden gewerkt. Hierna volgde correspondentie tussen de secretaris-generaal en de advocaat van melder. Uiteindelijk zijn de secretaris-generaal en melder er samen niet uitgekomen. De commissie constateert dat de situatie toentertijd al zodanig geëscaleerd was dat er geen oplossing meer voor het grijpen lag. In januari 2020 beschouwde de voormalig secretaris-generaal zijn bemoeienis als beëindigd en financiële zaken en de re-integratie kwamen weer bij de directeur van de dienst te liggen.

In april 2020 oordeelde een arbeidsdeskundige van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever niet voldoende waren geweest. Het UWV legde de werkgever later dan ook een loonsanctie op.

De commissie beschouwt melder als melder van een vermoeden van een misstand. Ondanks de stappen die de directeur van de dienst ondernam na het gesprek met melder in augustus 2018, erkent de directeur van de dienst melder tot op de dag van vandaag niet als melder van een vermoeden van een

misstand. De commissie heeft onderzocht of melder is benadeeld vanwege het feit dat zij deze melding heeft gedaan.

Alles in onderlinge samenhang overziend, komt de commissie tot het oordeel dat de werkgever ernstig tekort is geschoten in zowel de bescherming van, als de zorg voor melder nadat zij in augustus 2018 een melding deed bij de werkgever. De commissie concludeert dat er sprake was van benadeling door nalatigheid en het onthouden van zorg. De melding van melder is derhalve gegrond.

De commissie raadt de werkgever en melder aan om opnieuw in gesprek te gaan. Daarbij lijkt het verstandig om verleden en toekomst separaat te behandelen en dus een gesplitst traject te starten: een financieel en een arbeidsrechtelijk traject. Daarnaast adviseert de commissie het dienstonderdeel om het herkennen en erkennen van meldingen te verbeteren.

### Het standpunt van de werkgever

De werkgever geeft aan het Adviesrapport aandachtig te hebben gelezen en laat mede namens het waarnemend hoofd van de dienst weten dat hij de conclusies die de Integriteitscommissie JenV heeft getrokken, aanvaardt en de aanbevelingen opvolgt.

De werkgever betreurt dat ondanks de inspanningen die in de afgelopen jaren zijn verricht om de door melder ervaren situatie van grensoverschrijdend gedrag en van benadeling op te lossen, de situatie voor melder sinds het doen van de melding niet is gewijzigd en daarmee aan melder onrecht is aangedaan. De werkgever hoopt dat het uitvoeren van de aanbevelingen van de Integriteitscommissie JenV een belangrijke stap is om de door melder ervaren gevoelens van onrecht en onzekerheid te herstellen.